



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI EKSTRINSIK DENGAN KOMITMEN
EFEKTIF GURU DI MTs. NEGERI 1 MODEL MEDAN
TAHUN AJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

NUR HAMIDAH
NIM. 37.15.4.126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI EKSTRINSIK DENGAN KOMITMEN
EFEKTIF GURU DI MTs. NEGERI 1 MODEL MEDAN
TAHUN AJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

NUR HAMIDAH

NIM. 37.15.4.126

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.

NIP. 19740407 200701 1 037

PEMBIMBING II

Dr. Fridiyanto, M.Pd.

NIP :19810619 200912 1 004

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdillah, M.Pd

NIP : 19680805 199703 1 002

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Komitmen Efektif Guru di MTs Negeri 1 Model Medan” yang disusun oleh NUR HAMIDAH yang telah dimunaqasyakan dalam sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Medan pada tanggal:

16 April 2019 M
10 Sya’ban 1440 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

Ketua Prodi MPI

Sekretaris

Dr. Abdilah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

Dr. Muhammad Rifa’i, M.Pd
NIP: 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP : 19740407 2007011 037

Dr. Fridiyanto, M.Pd.I
NIP :19810619 200912 1 004

Dr. H. Rusdy Ananda, S.Ag, M.Pd
NIP : 19720101 200003 1 003

Nasrul Syakur Chaniago, M.Pd
NIP: 19770808 200801 1 014

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP: 19601006 199403 1 002

Nomor : Istimewa

Lampiran : - Kepada Yth:
Perihal : **Skripsi** Bapak Dekan Fak.Ilmu
A.n Nur Hamidah Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatra Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran – saran sepertinya untuk perbaikan skripsi Mahasiswa.

Nama : Nur Hamidah

Nim : 37154126

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Komitmen Efektif Guru Di
MTs Negeri 1 Model Medan.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatra Utara Medan.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 11 April 2019

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP : 19740407 2007011 037

Dr. Fridiyanto, M. Pd
NIP :19810619 200912 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hamidah

Nim : 37154126

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **”Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Komitmen Efektif Guru Di
MTs Negeri 1 Model Medan”**.

Pembimbing: 1. H. Candra Wijaya, M.Pd

2. Dr. Fridiyanto, M. Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan – kutipan dari ringkasan – ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sesungguhnya.

Medan, 11 April 2019

Yang membuat pernyataan

Nur Hamidah

37.15.4.126



Nama : Nur Hamidah
Nim : 37.15.3.126
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Pembimbing : 1. Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
: 2. Dr. Fridiyanto, M. Pd.
Judul Hubungan Antara Motivasi Ekstrinsik
Dengan Komitmen Efektif Guru Di
Mts. Negeri 1 Model Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan komitmen efektif guru di MTs.N 1 Model Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan Sebaran skor motivasi ekstrinsik (X) sebanyak 5 orang (16,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata Sebaran skor komitmen efektif guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi ekstrinsik (X) dengan komitmen efektif guru (Y) sebesar 0,744 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik dengan komitmen efektif guru MTs Negeri 1 Model Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$.

Kata kunci : Motivasi ekstrinsik, Komitmen efektif guru.

Pembimbing I

Dr.H.Candra Wijaya, M.pd
NIP. 19740407 200701 1 037

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharapsyafa'atnya di yaumilakhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul “Hubungan Antara Motivasi Ekstrinsik Dengan Komitmen Efektif Guru Di Mts. Negeri 1 Model Medan”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis

yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan perampungan skripsi.

3. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd** (Pembimbing I) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan skripsi ini, dan Bapak. **Dr. Fridiyanto, M.Pd.** (Pembimbing II) yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Kepala Sekolah MTS.Negeri 1 Model Medan, Pak Rashmat S.Ag, M.Ag. serta Guru-Guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terutama dan Teristimewa Ayah dan Ibu tercinta dirumah yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik Penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi untuk kebanggaan keduanya. Tanpa Ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana. Kini gadis kecil ayah bunda telah pada tahap pendidikan Sarjana dan semua ini tak akan terlewati lika-likunya tanpa Do'a dan Motivasi yang

diberikan keduanya. Terimah kasih juga My Beloved Sister (Nurhamimah), Bang Ardiman, Kak Mariati, dan Kak Rahmi, Bang Jupri, Bang Erpin, Bang Iwan, Bang Muklis. Begitu Juga terimah kasihku ku ucapkan buat kakak ipar dan abang ipar dan Seluruh Keluarga Besar yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan.

8. Sahabatku yang dari SMA. hingga masa kuliah yang tak pernah lost kontak, Siti Wardani Lubis. semoga segera mencapai gelar S.AK nya.
9. Guru-Guruku Tercinta dari masa SD-SMA yang telah ikhlas membagi ilmunya tanpa pamrih.
10. Sahabatku Tercinta HANIMARIZTA (Hayyu, Nila, Midah, Rizka, Tami) semoga wisuda bareng tahun 2019 ini
11. Sahabat satu kosan (Eli sahara, Putri nst, Nila, Nurul, Kak Nisa , Sanah dan Dek Dina, Hayyu) yang selalu berbagi suka dan duka dalam menjalini lika liku perkuliahan hingga semester 8 semoga Ukhwah kita selalu terjaga hingga maut memisahkan.
12. Sahabat ku tersayang Putri Tugma Nasution, Eli Sahara yang setia menemaniku dalam penyelesaian skripsiku.
13. Sahabat-Sahabat Seperjuangan MPI-1 Stambuk 2015.
14. Sahabat-Sahabat KKN 8 Desa Bergam. Khususnya Wak Tri, Wak Rusdaini , Ida Mawaddah, Riska, Kak Fatimah, Zahra, Fitri N, Fitri A, Wulan, Nabila, Dudun. Semoga persahabatan KKN yang dijalani 1 bulan di bergam selalu terjaga hingga maut memisahkan kita.

15. Dan terakhir Terimah kasih Juga pada kawan - kawan yang satu pembimbing skripsi Eva, Sayroh, Fatimah, Dini untuk menyelesaikan skripsi saya bersama teman-teman kuanti seperjuangan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, Maret 2019

Penulis

Nur Hamidah
NIM. 37.15.4.126

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Masalah.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Kerangka Teori	9
1. Komitmen efektif guru.....	9
a. Pengertian komitmen efektif guru.....	9
b. Dasar teori komitmen	13
c. Faktor – faktor mempengaruhi komitmen efektif guru	16
d. Manfaat komitmen efektif guru	18
2. Motivasi Ekstrinsik	18
a. Pengertian motivasi.....	18
b. Teori Motivasi.....	22
c. Pengertian motivasi ekstrinsik	34
d. Faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik	36
e. Manfaat yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik terhadap komitmen efektif guru.....	37
B. Kerangka berpikir.....	37
C. Penelitian yang relevan	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
C. Defenisi Operasional	44
D. Instrumen Pengumpulan Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Madrasah.....	57
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
C. Uji Persyaratan Analisis	65
D. Pengujian Hipotesi.....	70
E. Pembahasan Hasil Penelitian	71
F. Keterbatasan Penelitian	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran-saran	79

DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	102

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kricie Morgan.....	43
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Uji Instrument Validitas Motivasi Ekstrinsik	45
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Uji Instrument Variabel Validitas Efektif Guru	47
Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Reabilitas instrument Untuk Variabel X Motivasi ekstrinsik	48
Tabel 3.5 : Skala Likert.....	49
Tabel 3.6 : Kisi – kisi Instrument Variabel Motivasi Ekstrinsik	49
Tabel 3.7: Kisi – kisi Intsrument Variabel Komitmen Efektif Guru	50
Tabel 4.1: Rangkuman Deskripsi Data Penelitian.....	61
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Ekstrinsik	62
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kemitmen Efekti Guru	64
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	66
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Motivasi Ekstrinsik (X) Terhadap Komitmen Efektif Guru(Y)	67
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	69
Tabel 4.7: Uji Hipotesisi Penelitian	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1: Histogram Komunikasi Kepala Madrasah	60
Gambar 4.2: Histogram Kepuasan Kerja Guru	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket	83
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	88
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	93
Lampiran 4: Data Mentah	96
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	98
Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup.....	102
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Madrasah.....	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Madrasah sebagai institusi pengelola pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Pengelolaan madrasah diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Guru sebagai asset sumber daya manusia memiliki tugas dan tanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung pada tingkat profesionalisme guru dan produktivitas kerja guru sebagai pengelola madrasah. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru merupakan faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan, dimana seorang guru harus memiliki standar kualitas pribadi yang dipersyaratkan sebagai seorang pendidik.¹

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Artinya guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian pendidikan dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki perangkat pengetahuan dan keterampilan teknis

¹ Sardiman, 2005, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, Jakarta : Raja GrafindoPersada, hal, 125.

mengajar, namun guru juga dituntut menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.²

Dalam hal ini guru merupakan komponen penting dan kunci utama keberhasilan pendidikan yang sangat membutuhkan guru-guru yang mempunyai perilaku kerja yang baik, berkualitas, dan berkomitmen tinggi terhadap madrasah.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan komitmen guru dalam mengajar baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri guru. Seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan tampak dari perilakunya dalam melaksanakan tugas sebagai guru dalam kehidupan sehari-hari apalagi jika menjadi guru merupakan panggilan jiwa bukan sebagai pilihan terakhir, hal ini akan tampak dari komitmen guru untuk lebih mengutamakan tugasnya di sekolah daripada mencari tambahan penghasilan di luar madrasah dan terus menjaga profesionalitasnya sebagai guru.³

Seorang guru harus fokus kepada bidangnya sehingga akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap madrasah sebagai suatu organisasi tempatnya bekerja, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap madrasah akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dengan sepenuh hati demi kemajuan madrasah, karena salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah

² Mulyasa, 2006, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya, hal, 37.

³ Prapti Ningsih, *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Memuju Utara*, Jurnal Katalogis, Vol.4, No. 11 November 2016, hlm, 127 – 137.

guru. Komitmen memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan efektifitas kerja guru.

Menurut Miner secara konseptual ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen, yaitu: (1) Suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi (2) kemampuan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.⁴ Komitmen afektif guru yang rendah mengakibatkan guru sering mangkir dari tugas mengajar yang berakibat negatif bagi prestasi siswa, kurangnya kepedulian guru terhadap peraturan sekolah.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pemberian motivasi oleh pimpinan di lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara dilakukan baik secara formal dalam rapat maupun non formal ketika pimpinan memanggil staf ataupun mengunjungi ruangan pegawai. Namun demikian pemberian motivasi ini masih belum signifikan, hal ini terlihat dari masih belum optimalnya pegawai dalam mencapai tujuan kinerja Balai Besar KSDA Sumatera Utara.⁵

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), I dan mengarah atau

⁴ B. Miner, j, 1992, *Industrial Organizational Psychology*, Singapore : Mc. Graw Hill, hal, 134

⁵ Darmanto, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara”, (Jurnal, Volume 1 No. 3, Juni 2015), hlm. 3.

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan (*need*) yang memberikan kepuasan atau mengurangi keseimbangan. Hal ini mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan motivasi dalam diri maupun luar diri seseorang. Motivasi salah satu subjek yang terpenting bagi menejer, karena dengan motivasi bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Ada 3 aspek motivasi yang dapat diidentifikasi, *pertama*, motivasi menggambarkan sebuah kekuatan energi yang menggerakkan seseorang atau menyebabkan mereka berperilaku dalam kegiatan tertentu. *Kedua*, gerakan ini langsung bertujuan pada suatu hal yaitu motivasi yang mempunyai orientasi tujuan yang kuat (*strong objectives*). *Ketiga*, membantu mempertahankan semangat kerja sepanjang waktu.⁶ Bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas tenaga kependidikan terhadap organisasi.

Motivasi guru telah menjadi topik terpenting dalam mengkomunikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa di semua jenjang pendidikan. menurut Martler, guru yang termotivasi dan puas umunya lebih kreatif dan mempengaruhi produktifitas dan prestasi akademis peserta didik, motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu motivasi intstrinsik dan ekstrinsik.⁷

Motivasi ekstrinstik adalah perilaku seseorang dilakukan bukan untuk penghargaan ekstrinstisk atau lingkungan tetapi untuk mencapai kepuasan saat terlibat

⁶ Nasrul Syukur Chaniago,dkk., 2010, *Organisasi Mnajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal, 70.

⁷Achmad Badawi, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru*”, (Kontigensi, Vol. 2, No. 1/2014), hlm. 20.

dalam suatu pekerjaan atau aktivitas itu sendiri. Di sisi lain, pengertian dari motivasi ekstrinsik menyebabkan aspek penting, seperti pemberian upah atau gaji berkala, tempat tinggal gratis, biaya makanan, tunjangan tambahan, fasilitas kesehatan atau perawatan gratis, mendapatkan cuti dan menyediakan uang pinjaman dan lain-lain.⁸

Kebijakan sumber daya manusia harus mengarah pada hal-hal yang mempunyai nilai tinggi bagi orang, contohnya hal-hal yang membantu mereka membangun masa depan dan memperoleh imbalan bagi kontribusi mereka saat ini.

Pertama Mission, membantu orang untuk percaya mengenai pentingnya pekerjaan mereka adalah sangat penting, terutama setelah bentuk-bentuk jaminan dan keamanan dah hilang, rasa bangga seringkali merupakan sumber motivasi yang lebih kuat daripada tangga karier perusahaan tradisional dan sistem imbalan berdasarkan promosi, *kedua menguasai agenda*, selagi jalur karier kehilangan kepastiannya dan masa depan perusahaan menjadi kurang terjamin, paling tidak orang-orang bisa menentukan jalan hidup mereka sendiri.

Makin banyak profesional yang tidak memendulkan jabatan-jabatan yang berdaya tarik tinggi dan penuh prestise. *Ketiga Belajar*, kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru atau menerapkan ke arena adalah motivator penting di dalam lingkungan yang bergejolak ini karena hal tersebut di orientasikan untuk menjamin masa depan, *Keempat Reputasi*, adalah sumber daya yang penting dalam karier profesional, dan kesempatan untuk memperkuat hal tersebut dapat menjadi motivator yang kuat para manajer dapat memperkuat reputasi mereka dengan meningkatkan

⁸Fakhrian, dkk, *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PTN Kantor cabang Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.22 No.1 Mei 2015, hlm 1

motivasi dengan mengangkat para ahli, memberikan pengakuan kepada pencipta inovasi dan memperkuat orang kedalam jaringan organisasional, *Kelima Membagi penciptaan nilai*, pendekatan ini menghemat sumber daya.⁹

Komitmen afektif guru merupakan salah satu perilaku kerja yang ditimbulkan akibat dari motivasi ekstrinsik guru serta pengambilan keputusan rasional yang tepat untuk itu seorang guru harus menerapkan komitmen afektif agar dapat mencapai tujuan madrasah. Untuk mengetahui apakah benar terdapat pengaruh antara motivasi ekstrinsik, kontrol diri (*self control*) dan pengambilan keputusan rasional terhadap komitmen afektif guru di MTsN 1 Model Medan diperlukan adanya penelitian mengenai hal tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang profesional salah satu cirinya adalah guru yang berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan di madrasah dengan baik. Sebab motivasi ekstrinsik merupakan suatu proses untuk menggiatkan motif – motif menjadi perbuatan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan dan keadaan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pandangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “**Hubungan Antara Motivasi Ekstrinsik Dengan Komitmen Efektif Guru di Madrasah Tsanawiyah Negri 1 Model Medan**”

⁹ Edy Sutrisno, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana , hal , 231-233.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada teori sebelumnya dalam latar belakang masalah, banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif guru. Hal ini mengundang sejumlah pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru. Untuk itu perlu diidentifikasi dan perlu dipertanyakan: (1) Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif guru? (2) Factor-faktor apa yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru? ((3) Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif guru? (4) Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif guru? (5) Bagaimana pengaruh langsung motivasi ekstrinsik guru terhadap komitmen afektif guru?

C. Rumusan Masalah

Adapun Perumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaiaman Motivasi Ekstriksik Guru Di MTsN 1 Model Medan ?
2. Bagaimana Komitmen Efektif Guru Di MTsN 1 Model Medan?
3. Adakah hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan Komitmen Efektif guru Di MTsN 1 Model Medan?

D. Tujuan Masalah

Adapun Perumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Ekstriksik guru di MTsN 1 Model Medan.
2. Untuk Mengetahui bagaimana Komitmen Efektif guru di MTsN 1 Model Medan.

3. Untuk Mengetahui hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan Komitmen efektif guru di MTsN 1 Model Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ada dua yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi madrasah mengenai peningkatan motivasi dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

- b. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan untuk menambah wawasan di bidang pendidikan.

- c. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Untuk menambah koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Komitmen Efektif Guru

a. Pengertian Komitmen Efektivitas Guru

Ketika berbicara mengenai komitmen efektif, hal ini juga tidak terlepas dari pengertian komitmen. Robins mendefinisikan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu melihat organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Martin & Jackson mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan –tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak meninggalkan organisasinya. Luthans menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dan penerima terhadap nilai dan dan tujuan organisasi.¹⁰

Walker mendefinisikan *Comitmen is the willingness of people to stay with the organizational on contribute energetically to achievement of share objective.* Komitmen adalah kesediaan orang untuk tinggal dengan orang dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan.¹¹

¹⁰ Edy Sutrisno, 2011, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana, hal , 295 -296

¹¹ James walker, 1992, *Human Resources Strategy*, Singapore : MC. Graw- Hill Inc, hal, 87.

Salah satu surah yang menjelaskan tentang komitmen surah Al- Maidah ayat

1.



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.¹²

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji – jani yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis.

Ketika berbicara mengenai komitmen afektif, hal ini juga tidak terlepas dari pengertian komitmen. Komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan suatu kegiatan. Robbins menyebutkan

¹² Departemen Agama RI, 2004, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung : Jumanatul Ali Art, hal. 651.

komitmen sebagai suatu sikap karena merupakan refleksi perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempat individu bekerja.¹³

Menurut Walker *Commitment is the willingness of people to stay with the organization and contribute energetically to achievement of shared objectives.* Komitmen adalah kesediaan orang untuk tinggal dengan orang dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan.¹⁴ Sedangkan Ali mengatakan komitmen merupakan sebagai kontrak, perjanjian (keterikatan) untuk melaksanakan sesuatu.

Menurut Purba komitmen efektif merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.¹⁵ Luthan, Wiener dalam buku Muckhinsky menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kecenderungan kepribadian dan intervensi organisasi.

Dua faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut menyebabkan organisasi dapat memilih apakah akan mencari orang yang cenderung lebih berkomitmen atau akan melakukan sesuatu untuk meningkatkan komitmen anggotanya.¹⁶

Tiga tipe komitmen organisasi tergantung pada alasan yang mendasarinya. Mereka berpendapat bahwa komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang

¹³ Stephen P Robins, 2009, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Buku Selemba Empat, hal, 113.

¹⁴ James Walker, 1992, *Human Resources Strategy*, Singapore : Mc Graw- Hill, hal, 87.

¹⁵ Jonlis SH Purba, 2010, *Kinerja Pemimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi; Teori Konsep dan Korelatnya*, Jakarta : Lks Bng Pressindo, hal, 72.

¹⁶ P.M. Muchinsky, 1987, *Psychological Applied to Work: an Introduction to Industrial & Organizational Psychology*, Chicago : The Dorsey Press, hal, 384.

karyawan berniat meninggalkan suatu organisasi atau tetap bertahan sebagai anggota organisasi tersebut. Ketiga komitmen tersebut yakni : a) *komitmen afektif*, b) *komitmen kontinuans* dan c) *komitmen normative*.¹⁷

Komitmen terhadap organisasi dapat dibedakan dalam tiga jenis, masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen terhadap organisasi tersebut adalah: 1) *Continuance commitment* (komitmen kontinuan), berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi yaitu seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya, 2) *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggung jawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi, 3) *Affective Commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu didalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas dapat di lihat bahwa sikap bertanggung jawab yang di hadirkan dari komitmen di bangkitkan dari dalam hati. Sikap ini membuat individu terhindar dari kecenderungan menyalahkan orang lain atau keadaan, bahkan sebaliknya membuat individu mampu merasakan dan mewaspadai

¹⁷ Stepen,P, Robbins, 2009, *Perilaku Organsasi*, Jakarta: Selemba Empat, hal, 68.

masalah-masalah serta peluang yang akan timbul sejak dini dan menerima kenyataan peran untuk menghadapi masalah-masalah dan peluang-peluang tersebut.¹⁸

Guru dengan komitmen afektif sebagai landasan utama pekerjaannya akan merasakan ikatan emosional yang lebih tinggi lagi seperti kesetiaan sebagai guru, keinginan untuk tetap terlibat terhadap kepentingan madrasah, berani menanggung resiko, bangga sebagai guru dan berusaha meningkatkan prestasi jika harapan-harapannya pada organisasi terwujud.

Berdasarkan beberapa pendapat dan teori di atas komitmen afektif guru dalam penelitian ini adalah sikap keberpihakan guru terhadap kepentingan madrasah dan tetap terlibat secara emosional yang ditandai dengan keinginan yang kuat dari guru dengan didasari bangga, peduli, senang bekerja sebagai guru dan bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan madrasah. Komitmen afektif guru adalah sikap keberpihakan guru terhadap madrasah yang didasari bangga, peduli, tanggung jawab dan senang bekerja sebagai guru untuk mencapai tujuan madrasah.

b. Teori Dasar Komitmen

Menurut Moreland dkk, ada beberapa teori yang menjelaskan dasar – dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri, dan teori identitas.

1) Teori Sosialisasi Kelompok

¹⁸ Stepen, P, Robbins, 2009, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, hal, 225.

Menurut model ini baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan *value – nya* dengan hubungan yang selama ini berlangsung.

Ada lima tahap dilalui dalam model ini, yaitu investasi, *sosialisasi*, *maintenance*, *rasionalisasi*, dan kengan juga dan ada juga empat transisi peran yang dilakukan mulai dari *entry*, *acceptance*, *dipergence*, dan exit. Tahap ini akan ditandai masuknya individu kedalam suatu kelompok dan menjalin proses sosialisasi. Selama sosialisasi kelompok mencoba mengubah individu sehingga ia memberikan kontribusi yang lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok, sementara itu individu mencoba kelompok sehingga ia memberikan dapat memuaskan kebutuhannya. Bila aktivitas ini sukses maka, kedua sisi akan meningkatkan penerimaannya sehingga individu melakukan transisi penerimaannya dan menjadi anggota penuh suatu kelompok.

Penerimaan menandai berakhirnya sosialisasi dan kemudian mulai dengan periode pemeliharaan, bial dalam negosiasi peran sukses, maka tngkat komitmen akan semakin tinggi baik bagi kelompok maaupun individu. Sebaliknya jika negoisasi gagal, maka tingkat komitmen yang diperoleh akan mencapai kriteria divergen.¹⁹

Divergensi bila tingka komitmen meningkat lagi, maka transisi peran dapat terjadi dan individu mendapatkan keangotaanya kembali pada kelompok secara penuh, namun bila komtmen tidak dicapai, maka individu akan melakukan transisi peran dengan cara keluar kelompok.

2) Teori Pertukaran Sosial

¹⁹ Edy Sutrisno, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal, 298-300

Thibaut dan Kelley dalam buku Mankuanegara mengatakan dalam perkembangannya mengalami beberapa perubahan. *Pertama*, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partsipannya. Keseimbangan antara *reward* dan *cost* akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan. *Kedua*, dalam sebagian besar suatu hubungan termotivasi untuk memaksimalkan *reward* atau menurunkan *cost* yang diakibatkan hubungan tersebut, dan setiao saat. *Ketiga*, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan, sehingga nilai relatif pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh *relationship* juga dipengaruhi *relationship* yang lain yang sesuai dengan partisipan.²⁰

3) Teori Kategorisasi Diri

Pokok dasar teori ini. *Pertama*, orang termotivasi untuk memahami dunia sekitarnya sehingga ia akan mampu melakukan koping secara efektif terhadap problem yang terjadi, *kedua*, setiap stimulus lingkungan baik yang sosial dan nonsosial dapat dikategorisasikan. Kategorisasi diri berperan penting dalam mengarahkan prilaku sosial seseorang. *Ketiga*, kategorisasi ini juga meliputi hal yang abstrak, seperti sensasi tentang identitas sosial.

Identitas sosial ini berkembang, ketika seseorang mengkategorisasi idirinya dalam sesuatu kelompok bukan pada kelempok lainnya, Bila seseorang menyukai ia sangat unik dibandingkan anggota kelompoknya. Maka disebut dengan identitas personal.

Berdasarkan teori diatas, ada dau acara perubahan terjadinya komitmen organisasi. *Pertama* , komitmen juga dapat berubah karena *prototype* kelompok

²⁰ Ibid, hlm, 301-302.

bersifat untuk tabel. *Kedua*, komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga untuk tabel. Dengan perubahan *prototipe* tersebut, maka masing – masing individu akan menyesuaikan diri dengan *prototipe* kelompok yang dimasukinya, begitu juga sebaliknya.

4) Teori Identitas

Teori identitas ini disampaikan oleh Stryker teori menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial.

Pertama , peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. *Kedua*, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Pada asata yang sama, seseorang bisa menjalankan suatu peran. Karena itu beberapa peran bisa mengalami inkonkruensi dengan peran lainnya.²¹

c. Faktor – Faktor Mempengaruhi Komitmen Efektif Guru

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi komitmen efektif guru, diantaranya adalah:

1) Faktor pribadi dan madrasah yang mendukung meningkatnya komitmen

Faktor pribadi dan madrasah merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi komitmen guru, faktor pribadi meliputi: (a) memiliki rekan kerja yang berkepentingan profesional, (b) kestabilan emosional di lingkungan rumah, (c) kehidupan sosial di luar pendidikan, (d) kepemimpinan dan budaya madrasah,

²¹ Ibid,hlm, 301-302.

dan (e) teacher efficacy, untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berusaha membuat perbedaan. Faktor sekolah meliputi: (a) sharing dengan rekan kerja dan pendukung, (b) umpan balik yang positif dari rekan-rekan kerja, (c) bekerja dengan orang tua untuk membawa perubahan, dan (d) keberadaan peserta didik dan lingkungan pekerjaan yang dinamis.

2) Faktor Sistem

Faktor sistem merupakan faktor yang mempengaruhi menurunnya komitmen efektif guru, diantaranya adalah: (a) waktu, terkait dengan inovasi dan keterlibatan kurva belajar yang curam, (b) inisiatif departemen yang meningkatkan tugas birokrasi, (c) kurangnya sumber daya atau keterbatasan dana, (d) pengurangan otonomi kelas dan peranan guru, (e) ketidakmampuan dalam mengontrol keputusan yang dibuat untuk peserta didik. Peran kepala madrasah sangat penting dalam mempertahankan komitmen guru dengan memperhatikan faktor pribadi dan madrasah. Selain itu peran kepala madrasah sama pentingnya dalam mengatasi faktor-faktor konteks sistem yang mengurangi komitmen guru.

Berdasarkan pemaparan di atas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen efektif guru yaitu faktor internal dan eksternal guru. Faktor internal yang dapat meningkatkan komitmen terdiri dari faktor pribadi dan madrasah yang didalamnya meliputi peran rekan kerja yang berkepentingan profesional seperti kegiatan sharing antar rekan kerja, pemberian umpan balik yang positif dari rekan kerja; kestabilan emosional di lingkungan rumah yang mendukung pekerjaan guru; kehidupan sosial yang dimiliki guru di luar kepentingan pendidikan; kepemimpinan

dan budaya madrasah; teacher efficacy, untuk melaksanakan tugas madrasah; dan keberadaan peserta didik serta lingkungan pekerjaan yang dinamis.

Faktor yang mempengaruhi menurunnya komitmen efektif guru adalah faktor sistem. Faktor sistem terdiri dari waktu yang dimiliki guru dalam berinovasi; inisiatif departemen pendidikan dalam meningkatkan tugas birokrasi; keterbatasan dana dan sumber daya; pengurangan otonomi kelas dan peranan guru untuk peserta didik; dan ketidakmampuan guru dalam mengontrol keputusan yang dibuat untuk peserta didik.²²

d. Manfaat Komitmen Efektif Guru

Adapun manfaat Komitmen efektif Guru yaitu, Sebagai berikut:

- 1) Upayaa Untuk meningkatkan kinerja madrasah, baik secara personal maupun organisasional.
- 2) Mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka.
- 3) Memperlancar pergerakan madrasah mencapai Goal Setting perubahan.
- 4) Guru akan lebih percaya diri dan bertanggung jawab dengan tugasnya.
- 5) Kepedulian terhadap kesulitan belajar siswa.
- 6) Partisipasi dalam meringankan kegiatan belajar siswa secara individu dan kelompok.
- 7) Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.
- 8) Adapun kemauan yang tinggi dalam membelajarkan siswa.

²² [Http ://lib.unnes.ac.id/28624/1/1511411158.pdf](http://lib.unnes.ac.id/28624/1/1511411158.pdf), Jurnal Oki Candra Mentari, *Hubungan Antara Teacher Efficacy dengan Komitmen Guru*, Tanggal 18 Januari 2019.

9) Tingkat kehadiran yang tinggi.

10) Memiliki tanggung jawab dalam tugas pembelajaran.²³

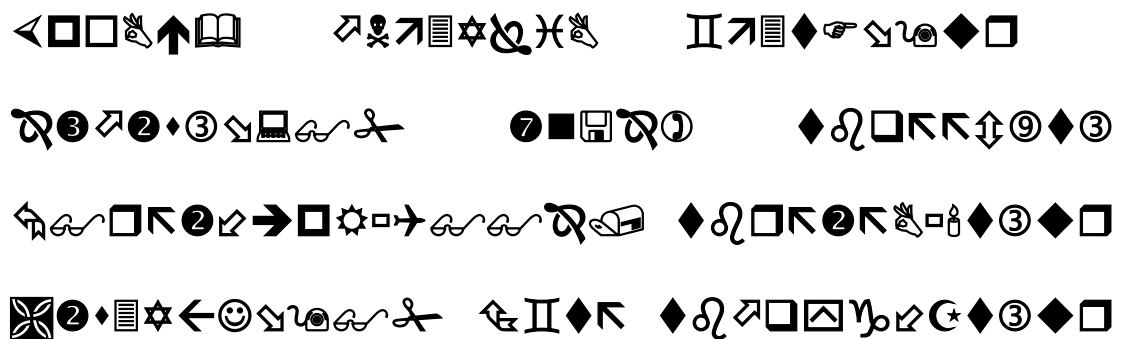
2. Motivasi Ekstrinsik

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, *Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways.*

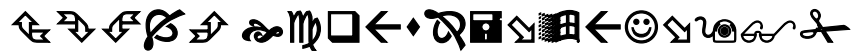
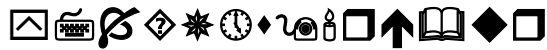
Menurut Mangkuanegara, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.²⁴

Salah satu surah yang menjelaskan tentang Motivasi surah Al- Imron ayat 104.



²³ [Http://www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com).Panyaruwe

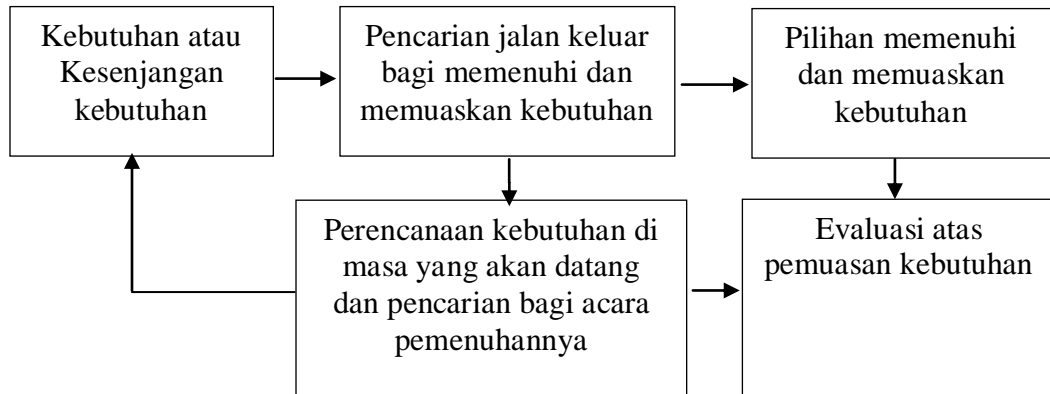
²⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkuanegar, 2012, *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, hal, 61.



Artinya : dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar[217]; merekalah orang-orang yang beruntung.²⁵

Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja diperusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) Motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, 2) kemampuan (*ability*) yaitu yang kapabilats dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan, dan 3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut, jika perusahaan berhadapan dengan persoalan lingkungan kerja tersebut, jika perusahaan berhadapan dengan persolan lingkungan kerja, barangkali tidaklah terlalu sulit untuk melakukan langkah antisipatif dan korektif terhadap persoalan tersebut, akan tetapi jika perusahaan berhadapan dengan persoalan motivasi dari tenaga kerjanya, maka solusi atau langkah penyelesaian nya menjadi tidak mudah karena motivasi terkait dengan sesuatu yang bersifat tidak dapat diukur (*intagibles*) dan tidak bisa dilihat secara kasat mata (*invisible*). Untuk mengetahui perilaku yang akan ditunjukkan oleh tenaga kerja atau SDM ynag dimiliki adalah perusahaannya.

²⁵ Departemen Agama RI, 2004, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung : Jumanatul Ali Art, hal. 651.



Gambar 2.1 Proses Motivasi Sebagai Pendorong Perilaku Individu

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas, Proses bagaimana perilaku seseorang ditunjukkan oleh motivasinya dimulai ketika seseorang menyadari bahwa dirinya memiliki kebutuhan atau kesenjangan atas kebutuhan tertentu, katakanlah pendapatan yang minim. Maka akibat pendapatan yang minim tersebut, orang tersebut kemudian melakukan tindakan pencarian jalan keluar unruk memperoleh pendapatan yang lebih baik maka, langkah berikutnya adalah orang tersebut mungkin akan melakukan pencarian kerja alternatif atau bekerja lebih kerar atau pekerjaan barunya telah memenuhi keinginan dirinya untuk meperoleh pendapatan yang lebih tinggi atau tidak. Sekiranya ya, maka dirinya akan menentukan kebutuhan bagi masa yang akan datang. Selain daripada itu, sekiranya dari hasil kerja kerasnya tidak memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik, maka dirinya mungkin akan melakukan pencarian kembali alternatif guna memenuhi tuntutan kebutuhan tersebut.²⁶

²⁶ Ernie Tisnawati Sule, 2009, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Pranada Media, hal , 235-236

Hadis dari Abu Hurairah, Sesungguhnya Rasulullah Saw bersabda: “ Apabila anak ada mati maka terputuslah amalnya kecuali 3 perkara : sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak shalih yang mendoakan orang tuanya”(HR.Muslim).²⁷

Maksud dari Hadist tersebut yaitu, apabila seorang anak adam mati akan terputuslah seluruh amalnya, namun terdapat 3 perkara dimana amal anak seorang anak adam itu akan terus mengalir walaupun ia sudah wafat. Perkara tersebut meliputi:

1) Sedekah jariyah

Segala hal yang disedekahkan seorang anak Adam dalam hal kebaikan pada semasa hidupnya merupakan sedekah. Sedekah inilah yang nantinya akan menjadi salah satu amal yang tidak terputus sesuai anak Adam tersebut wafat. Namun dengan syarat sedekah tersebut senantiasa dimanfaatkan dalam hal kebaikan. Misalnya membangun mesjid untuk umum dengan maksud atau niat bersedekah kepada masyarakat, dan ketika kita wafat dan mesjid yang kita tinggalkan tersebut terus digunakan oleh masyarakat dalam hal kebaikan seperti beribadah pada Allah dan lainnya. Maka amal kita tidak akan terputus selagi mesjid tersebut masih digunakan untuk berbuat kebaikan.

2) Ilmu yang bermanfaat

Sama seperti sedakah jariyah, ilmu yang bermanfaat juga merupakan amal yang tidak terputus walaupun anak Adam tersebut sudah meninggal. Segala ilmu dalam hal kebaikan yang kita ajarkan kepada orang lain merupakan ilmu yang

²⁷ Muslim dalam shahihnya, no. 1631

bermanfaat dengan syarat ilmu itu terus diajarkan orang lain dengan benar. Misalnya kita mengajarkan kepada anak kecil mengenai rukun iman dan islam, sehingga anak kecil itu pun menjadi tau mengenai apa itu iman dan apa itu islam. Setelah itu si anak kecil itu pun ketika besarnya ia mengajari anak kecil juga mengenai rukun islam dan rukun iman bekal dari apa yang kita ajarkan dan begitu juga seterusnya. Maka amal kita akan selalu mengalir walaupun kita sudah wafat.

3) Anak Shalih yang mendoakannya

Perkara yang ketiga ialah anak shalih yang mendoakannya. Mempunyai anak shalih merupakan impian dan nikmat yang besar bagi seorang muslim. Apalagi anak shalih yang senantiasa mendoakan orang tuanya. Dengan doa – doa anak shalih inilah tercipta amalan yang tidak terputus walaupun seorang anak Adam telah wafat.

Didalam beberapa hadist yang telah di paparkan di atas saya ambil kesimpulan, bahwasanya jika seorang individu memiliki ilmu yang cukup maka wajib baginya untuk menyampaikan kepada individu lain yang membutuhkan ilmu tersebut, bahkan jika seorang individu itu tersebut enggan untuk memberikan ilmu yang dia miliki kepada orang lain, maka allah akan memebrikan ganjaran pada hari kiamat.

b. Teori Motivasi

Ketika berbicara mengenai pengertian motivasi, motivasi juga tidak luput dari teori motivasi, adapun teori motivasi sebagai berikut.

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*) ;

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mendukung dan menghentikan perilakunya teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun non materil yang diperolehnya dari hasil pekerjaan. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar keinginan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Misalnya Guru X ingin profesional mengajarnya semakin meningkat dengan mendapatkan reward dari kepala sekolah dengan aplus A ,ini mendorong lebih profesional mengajar di banding dengan guru Y yang hanya ingin profesional tanpa berusaha hanya C saja. Tinggi / rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat kerja orang tersebut.

Teori Kepuasan (*Content Theory*) ini dikenal antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik oleh F.W. Taylor.

Teori Motivasi Klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (upah atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan di naikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.²⁸

b) Maslow's Need Hierarchy Theory (*A Theory of Human Motivation*) oleh A.H Maslow.

Teori ini diperkenalkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa orang – orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk mematuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan, Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), Kebutuhan sosial (*social / belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Kebutuhan Fisik. Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow, kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini akan terpenuhi manakala tenaga kerja atau individu mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman dan lokasi yang bersih dari populasi.

Kebutuhan Keamanan. Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, menurut Maslow, kebutuhan selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan.

²⁸ Melayu S.P. Hasibuan, 2005, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal, 103-104

Kebutuhan akan keamanan ini bukan sekadar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang. Oleh karena itu, di antara contoh akan kebutuhan ini adalah rencana pascapensiun dari pekerjaan, tunjangan di hari tua dan lain sebagainya.

Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya yang akan memotivasi tenaga kerja adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.²⁹

Kebutuhan Akan Penghargaan. Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Maslow, kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu kebutuhan yang akan memotivasi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan baik setelah kebutuhan akan fisik, keamanan, dan sosial terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, kemudian juga dengan menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri.

²⁹ Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, 2009, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Pranada Media, hal, 240.

Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang dan lain-lain. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

Maslow dalam buku Sule menyatakan bahwa kelima kebutuhan tersebut berlaku secara hierarkis, artinya pemenuhannya berawal dari tingkatan yang paling bawah, yaitu kebutuhan fisik, hingga tingkatan yang paling tinggi, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan yang hierarkinya lebih tinggi cenderung tidak akan memotivasi tenaga kerja sekiranya kebutuhan pada hierarki yang lebih bawah belum terpenuhi.³⁰

c) Teori Dua-Faktor Herzberg Herzberg

Mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfiers* dan *satisfiers*, *motivator hygiene*, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik.

Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya ketidakpuasan.

Faktor-faktor tersebut di antaranya:

³⁰ *Ibid*, hlm. 241

1. Gaji
2. Keamanan pekerjaan
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Kualitas pengawasan teknis
7. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik-isi pekerjaan-ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator dan beberapa di antaranya adalah:

1. Pencapaian
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan untuk tumbuh.³¹

d) Teori Kebutuhan yang Dipelajari McClelland

McClelland telah mengajukan teori motivasi yang secara dekat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Dia yakin sebagian besar kebutuhan berasal dari

³¹ John M. Ivancevich, 2005, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta : Erlangga, hal , 151.

udaya. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement, n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, n Pow*).

McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Sebagai contoh, memiliki kebutuhan akan pencapaian yang tinggi mendorong seorang individu untuk menetapkan tujuan yang menantang, untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut, dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Berdasarkan hasil penelitian, McClelland mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang menggambarkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:

1. Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
2. Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
3. Menginginkan umpan balik atas kinerja.³²

d) Teori ERG Alderfer

Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan.

³² *Ibid, hlm. 151*

1. Eksistensi (*existence*), Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
2. Hubungan (*relatedness*), Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan (*growth*), Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif, Tiga kebutuhan Alderfer-eksistensi (*existence, E*), hubungan (*relatedness, R*), dan pertumbuhan (*growth, G*), atau ERG hubungan dengan teori milik Maslow dalam hal kebutuhan eksistensi serupa dengan kategori fisiologis dan keselamatan Maslow, kebutuhan hubungan serupa dengan kategori kebersamaan, sosial, dan cinta, dan kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri.³³

e) Teori Motivasi *Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungan yaitu seseorang akan berprestasi jika ia menerima dan diakui dalam lingkungannya. Teori ini menetapkan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan kontrak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja.³⁴

f) Teori Motivasi Claude S. George

³³Ibid, hlm, 150.

³⁴ Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, hal, 150

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu, Upah yang layak, Kesempatan untuk maju, Pengakuan sebagai individu; Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar, Pengakuan atas prestasi.

Kesimpulan dari teori motivasi kepuasan (*content theory*) di atas adalah:

1. Memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan materil dan nonmateril yang memberikan kepuasan bagi mereka.
2. Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus.
3. Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja.
4. Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status dan kedudukannya dalam organisasi.³⁵

2) Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila

³⁵ Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal, 115.

diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

Karena “ego” manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja, maka daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut “teori harapan (*Expectancy Theory*)”. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya bila harapan itu tidak tercapai akibatnya ia akan menjadi malas. Teori Motivasi Proses ini, dikenal atas.³⁶

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*);

Salah satu teori motivasi yang sangat populer akhir-akhir ini ialah teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom, seorang ahli psikologi dari Universitas Yale. Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan. Dalam penerapannya, makna teori itu ialah, bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang

³⁶ Ibid, hlm. 116.

baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya.

Dengan kata lain, Teori Harapan memfokuskan analisisnya pada tiga jenis hubungan, yaitu:

1. Hubungan upaya dengan kinerja di mana karyawan mempunyai persepsi, bahwa upaya yang lebih besar berakibat pada kinerja yang makin memuaskan.
2. Hubungan kinerja dengan imbalan. Hubungan ini menyangkut keyakinan seseorang bahwa, menampilkan kinerja pada tingkat tertentu akan berakibat pada hasil tertentu yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan dengan tujuan pribadi. Yang memungkinkan di sini ialah, sejauh mana imbalan yang diterima dari organisasi memuaskan tujuan dan kebutuhan pribadi dari karyawan, dan seberapa besar daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan³⁷

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*);

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai.

³⁷ Sondang P. Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, hal, 116-117.

Dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

1. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
2. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.³⁸

c) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*).

Asumsi dasar pengkondisian operan ialah bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensinya. Penelitian adanya beberapa penelitian dengan hewan menyebabkan penggunaan istilah pengkondisian operan (*operant conditioning*). Istilah yang lebih sering digunakan untuk menguraikan prinsip pengkondisian operan yang diterapkan terhadap manusia adalah modifikasi perilaku (*behavior modification*). Jadi, modifikasi perilaku adalah perubahan individu melalui penguatan.

Modifikasi perilaku organisasi adalah istilah umum yang diciptakan untuk menunjukkan "penguatan sistematis terhadap perilaku organisasi yang tidak diinginkan". Jadi, modifikasi perilaku organisasi adalah suatu pendekatan operan terhadap perilaku organisasi. Istilah organisasi telah ditambahkan pada istilah modifikasi perilaku untuk menunjukkan bahwa pendekatan Operan digunakan dalam

³⁸ Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, hal, 142-143.

lingkungan kerja. Kita akan menggunakan istilah modifikasi perilaku dan modifikasi perilaku organisasi secara bergantian.

Terdapat sejumlah prinsip yang penting dari pengkondisian operan yang dapat membantu manajer mencoba mempengaruhi perilaku. Penguatan. Adalah suatu prinsip belajar yang sangat penting. Dalam pengertian umum, motivasi adalah penyebab intern perilaku, sedangkan penguatan adalah penyebab ekstem perilaku. Jadi, penguatan adalah sesuatu yang meningkatkan kekuatan tanggapan dan cenderung menyebabkan pengulangan perilaku yang didahului oleh penguatan. Jadi dapat dikatakan, bahwa tanpa penguatan tidak ada modifikasi perilaku yang dapat diukur. Para manajer sering menggunakan penguat positif untuk memodifikasi perilaku.

Dalam beberapa hal penguat berfungsi seperti yang diramalkan, sedangkan dalam hal-hal lain penguat tersebut tidak memodifikasi perilaku pada arah yang diharapkan karena kemungkinan terjadinya persaingan penguatan. Jika penguat tidak dibuat bergantung atas perilaku yang diharapkan manajer, perilaku yang diharapkan tidak terjadi. juga, memberi penguat setelah kejadian perilaku yang diharapkan lama berlangsung menurunkan kemungkinan terjadinya lagi perilaku yang diharapkan tersebut.³⁹

c. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

³⁹ Malayu S.P. Hasibuan, 2005 ,*Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal, 100.

Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehinggadengan kondisi yang demikian akhirnya ia mau melakukan sesuatu atau belajar. Misalnya seseorang mau belajar karena ia disuruh oleh orang tuanya agar mendapat peringkat pertama dikelasnya.⁴⁰

Sedangkan menurut Djamarah, motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.⁴¹

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi penggerak atau pendorong dari luar yang diberikan dari ketidak mampuan individu sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah keinginan mencapai sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan tujuan eksternal atau mendapat hukuman eksternal.

Motivasi ekstrinsik adalah keinginan untuk mencapai sesuatu didorong karena ingin mendapatkan penghargaan eksternal atau menghindari hukuman eksternal. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk berprestasi yang diberikan oleh orang lain seperti semangat, pujian dan nasehat guru, orang tua, dan orang lain yang dicintai.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar individu yang berfungsinya karena adanya perangsang dari luar, misalnya adanya persaingan untuk mencapai nilai yang tinggi dan seterusnya.

⁴⁰ Limlit-UT, *Jurnal Pendidikan Volume 4, nomor 2.* (Pusat Studi Lembaga Pendidikan Universitas Terbuka. 2003) h 24-26

⁴¹ Sobry Sutikno, 2004, *Model Pembelajaran Intraksi Sosial, Pembelajaran Efektif Dan Retorika*, Mataram : NTP Press, hal, 124 – 125.

Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik dipengaruhi atau dirangsang dari luar individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik antara lain:

- 1) pujian
- 2) nasehat
- 3) semangat
- 4) hadiah
- 5) hukuman
- 6) meniru sesuatu.⁴²

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi Ekstinsiki atau menentukan intensitas dari motivasi ekstrinsik dikenal sebagai dimensi motivasi. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut, faktor intrinsik yaitu: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar, (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik dan

⁴²https://www.researchgate.net/publication/322995902_Fahiraharza_Maulan_Dkk_Analisis_Faktor_Motivasi_Instrinsik_DanEkstrinsik, Tanggal 18 Januari 2019.

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu : (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsiknya yaitu (5) adanya penghargaan dalam belajar, (6) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (7) adanya lingkungan belajar yang kondusif.⁴³

e. Manfaat yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Efektif Guru

Adanya dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengahurskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Adapun komitmen efektif guru dalam melaksanakan pekerjaan yaitu:

- a) Adanya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji tinggi
- b) Jabatan atau posisi terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar. Serta pujian.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Afektif Guru

Komitmen afektif disebut juga dengan *attitudinal commitment* (komitmen sebagai sikap), yaitu keadaan saat individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan

⁴³ [Http://eprints.uny.ac.id.9221/3/BAB%20%20%2010604227166.pdf](http://eprints.uny.ac.id.9221/3/BAB%20%20%2010604227166.pdf)

tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Individu dengan tipe komitmen ini akan mengidentifikasikan dirinya dengan nilai dan tujuan organisasi, dan ingin mempertahankan keanggotaannya. Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Tingginya komitmen afektif guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi pengabdianya menyebabkan seorang guru akan memihak pada sekolah dan tujuan-tujuan sekolah tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya di sekolah. Untuk meningkatkan komitmen afektif guru disekolah dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari luar diri guru berupa adanya berbagai insentif, imbalan gaji yang memadai, bimbingan, penghormatan, teguran, sarana dan prasarana yang mendukung. Guru yang termotivasi secara ekstrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, yang juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal, dalam hal ini motivasi ekstrinsik merupakan kekuatan emosional yang sangat penting untuk menumbuhkan komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik sekolah memberikan motivasi ekstrinsik terhadap guru maka akan semakin tinggi komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Dari uraian di atas dapat dikatakan motivasi ekstrinsik guru merupakan salah satu yang dapat dilakukan guru untuk dapat meningkatkan komitmen afektif guru, dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif guru.

C. Penelitian Yang Relevan

1. Oki Candra Mentari Menemukan terdapat pengaruh bahwa ada hubungan yang signifikan antara teacher efficacy dengan komitmen terhadap pembelajaran siswa pada guru sekolah dasar negeri di Semarang Tengah. Artinya guru yang mampu mengembangkan teacher efficacy dalam dirinya, maka guru dapat mendedikasikan diri untuk pembelajaran siswa, terlibat dalam menangani kesulitan belajar yang dialami siswa, dan memiliki kepedulian terhadap pencapaian prestasi belajar siswa.⁴⁴
2. Aditya Kamaja Putra dan Agus Frianto menemukan penelitian terdapat Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja pegawai Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.⁴⁵
3. Fakhrian, dkk, menemukan terdapat Motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik, maka kinerja karyawan pada Bank BTN kantor Cabang Malang Semakin Baik.⁴⁶

⁴⁴ [Http ://lib.unnes.ac.id/28624/1/1511411158.pdf](http://lib.unnes.ac.id/28624/1/1511411158.pdf), Jurnal Oki Candra Mentari, *Hubungan Antara Teacher Efficacy dengan Komitmen Guru*, Tanggal 18 Januari 2019.

⁴⁵ Aditya kamaja putra dan Agus frianto, *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1. No. 1 Januari, 2013.

⁴⁶ Fakhrian , dkk, *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PTN Kantor cabang Malang*, Jurnal Adminitrasi Bisnis, Vol.22 No.1 Mei 2015, hlm 1.

4. Prapit Ningsih Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.⁴⁷
5. Ali Muhtaron melakukan penelitian penelitian yang dilakukan yang berjudul “*Kepuasan Kerja dan Komitmen Kinerja*” Kepuasan kerja dan komitmen kerja memiliki korelasi positif dengan prestasi kerja yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja para guru dan staf pada institusi sekolah, maka menjadi tugas kepala sekolah untuk senantiasa memonitor kepuasan kerja guru dan staf. Kepala sekolah perlu menyusun sebuah tujuan yang dapat mempertemukan tujuan sekolah dengan tujuan individu-individu yakni para guru dan staf.⁴⁸
6. Aldo herlambang Garindjito, dkk, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.⁴⁹
7. Rosita Endang Kusmaryani melakukan penelitian yang dilakukan yang berjudul “*Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*” menyimpulkan Ada hubungan positif dan sangat signifikan antara masing-masing komponen terhadap pekerjaan (afektif, kalkulatif dan normatif) dengan kinerja layanan bimbingan dan konseling; dan 4) Sumbangan efektif komitmen

⁴⁷ Prapiti Ningsih, *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara*, Jurnal Katalogis, Vol.4, No. 11 November 2016, hlm, 127 – 137.

⁴⁸ Ali Muhtaron, *Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja*, Jurnal Manajemen, Vol. 1. No. 1 Januari 20015, hlm, 134.

⁴⁹ Aldo Helambang Gardjito, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Adminitrasi Bisnis, Vol.13, No. 1 Agustus 2014, 1

afektif adalah sebesar 21,66%, komitmen kalkulatif sebesar 20,41% dan komitmen normatif sebesar 23,71%.⁵⁰

8. Sri Rahayu melakukan penelitian yang dilakukan yang berjudul “*Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*” menyimpulkan komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan $< \alpha$ atau $(0,000 < 0,05)$.⁵¹
9. Tukiyo dilakukan yang berjudul “*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*” menyimpulkan sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (65, 625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang. Sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Tidak ada perbedaan motivasi kerja guru SD di kabupaten Klaten ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru.⁵²
10. Penelitian yang dilakukan Fatimah et.all, yang berjudul “*Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*” menyimpulkan komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu dengan menggunakan peraturan sekolah dan

⁵⁰ Rosita Endang Kusmaryani, *Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*, Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY, Vol.1, No. 1 TAHUN 2009, hlm, 2

⁵¹. Sri Rahayu, “*Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*”, Jurnal Manajemen Pendidikan p-ISSN : 1907-4034, Vol.12, No.1, Januari 2017, hal. 83.

⁵² . Tukiyo, “*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*”, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015, hal. 166.

mampu berkomunikasi dengan baik dengan guru-guru dan bawahannya akan membuat kepala sekolah lebih bertanggung jawab.⁵³

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN Model 1 Medan yang berlokasi di jalan Pertahanan Patumbak, Kelurahan Timbang Deli, Medan Amplas, Sumatera Utara, Indonesia, Telp : (061) 7864757, Kode Pos : 13610. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 12 samapai selesai 2019.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

⁵³ . Penelitian yang dilakukan Fatimah et.all, yang berjudul “*Komunikasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3, No.4, 2015, hal. 158.

Populasi dalam penelitian ini adalah 90 guru di MTsN Model 1 Medan yang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2018.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Menurut jaya, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table *Krejcei Morgan* berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi⁵⁴. Dalam tabel yang dikembangkan oleh *Krejcie* dengan populasi sebesar 90 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 30 orang.

Tabel 3.1Tabel Krejcei Morgan

Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)					
N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	.1900	320
50	44	300	169	2000	322

⁵⁴ . Indra Jaya, 2010, *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka Media Perintis, hal. 28.

55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan cara yang didapatkan seorang guru dalam pembeberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar guru – guru mau bekerja sama, bekerja efektif dan dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasa. Indikator – indikator motivasi ekstrinsik yaitu : a) Adanya berbagai Insentif, b) Imbalan Gaji yang Memadai, c) Bimbingan, d) Penghormatan, e) teguran dan sarana prasarana yang mendukung.

2. Komitmen Efektif Guru

Merupakan cara yang didapatkan seorang guru dalam upaya untuk meningkatkan kinerja sekolah, baik secara personal maupun organisasional, dan partisipasi dalam

membimbing kegiatan belajar siswa secara individu dan kelompok. Indikator – indikator komitmen efektif guru yaitu: a) Keinginan untuk terlibat terhadap kepentingan sekolah, b) berani menanggung resiko, c) Bangga sebagai guru dan berusaha meningkatkan prestasi jika harapan-harapannya pada organisasi terwujud.

D. Instrument Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih MTsN 1 Model Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru diluar sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisi validitas. Instrument variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Hasil uji validitas yaitu instrumen variabel motivasi ekstrinsik (X) diketahui validitas butirnya dari 22 butir pernyataan tidak ada yang gugur, secara lengkap tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 3 .2 Uji Validitas Varabel Motivasi Ekstrinsik (X)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,673	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid
08	0,593	0,576	Valid
09	0,733	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,673	0,576	Valid
12	0,588	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,587	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,673	0,576	Valid
18	0,504	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid

22	0,578	0,576	Valid
----	-------	-------	-------

Sementara untuk variabel komitmen efektif (Y) diketahui tingkat validitasnya terangkum melalui tabel berikut:

Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel Komitmen Efektif Guru (Y)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,637	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid
08	0,593	0,576	Valid
09	0,733	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,673	0,576	Valid

12	0,588	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,587	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,597	0,576	Valid
17	0,673	0,576	Valid
18	0,504	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,578	0,576	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas dengan SPSS verrsi 20. Hasil pengujian reliabilitas unttuk dua variabel penelitian (Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Efektif) rangkuman dalam tabel berikut:

Tabel 3 : 4 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Motivasi Ekstrinsik (X)	0,786	Reliabel
Komitmen Efektif (Y)	0,986	Reliabel

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pernyataan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui *Skala Likert*, *Skala Likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Instrument untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju = (S), Kurang Setuju = (KS), Tidak Setuju = (TS), Sangat Tidak Setuju = (STS). Selanjutnya pemberian Skor terhadap pernyataan yang ada pada angket, Adapun pemberian skor untuk setiap jawaban, sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skala Likert

1	Sangat Setuju	=5
2	Setuju	=4
3	Kurang Setuju	=3
4	Tidak Setuju	=2
5	Sangat Tidak Setuju	=1

Tabel. 3.6 Kisi-Kisi Instrument Variabel Motivasi Ekstrinsik (X)

Variabel (X)	Teori	Indikator	Item	Jumlah Item
Motivasi Ekstrinsik	Herzberg	1. Keterbukaan	1,2,3,4,5,6	6 item
		2. Empati	7,8,9,10	4 item
		3. Sikap Memotivasi	11,12,13,14,15,16	6 item

		4. Sikap Mendukung	17,18,19,20	4 item
		5. Sikap Positif	21,22,23,24,25	5 item
		6. Kesetaraan	26,27,28,29,30	5 item

Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrument Variabel Komitmen Efektif Guru (Y)

Variabel (Y)	Teori	Indikator	Item	Jumlah Item
Komitmen Efektif Guru	Qalquitt	1. Gaji	1,2,3,4,5	5 item
		2. Promosi Jabatan	6,7,8,9,10	5 item
		3. Hubungan Dengan Atasan	11,12,13	3 item
		4. Hubungan Dengan Rekan Kerja	14,15,16,17	4 item
		5. Pekerjaan Itu Sendiri	18,19,20	3 item
		6. <i>Altruism</i> (sifat suka membantu)	21,22,23	3 item
		7. Status	24,25,26	4 item
		8. Lingkungan Kerja	27, 28,29,30	4 item

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan

hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut.

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD). Adapun statistic yang digunakan untuk pengujian deskriptif skripsi data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

Keterangan :

F = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\frac{1}{2}n - F}{f}$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b₁ = frekuensi kelas modal dikurangi kelas interval dengan kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal.

b₂ = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \frac{n \cdot \sum fx_2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas media

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel.

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1) Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Motivasi Ekstrinsik (X) dengan Komitmen efektif guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan *SPSS 20*.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{YX} \leq 0$

2. $H_a : \rho_{YX} > 0$

Keterangan:

ρ_{YX} = Motivasi Ekstrinsik (X) dengan Komitmen efektif guru(Y) di MTsN 1

Model Medan.

G. Uji Coba Instrument

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵⁵

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Apabila peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk yaitu rerangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di uji validitasnya.

Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana untuk mencari r_{tabel} adalah mencari derajat kebebasan $df = n-2$ dengan signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

⁵⁵Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hal. 145.

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{yx} = Koefisien korelasi
- N = Jumlah anggota sampel
- ΣX = Jumlah skor butir item
- ΣY = Jumlah skor total
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor butir item
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total
- ΣXY = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Momen Correlation–Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS⁵⁶:

Berdasarkan nilai korelasi :

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

⁵⁶Priyatno, D. 2012, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta. Hal. 101.

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukurapa yang hendak diukur.⁵⁷ Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁵⁸

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* dengan rumus⁵⁹:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Jumlah soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

⁵⁷Sukandarrumidi. 2004, *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hal, 127.

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, hal. 178.

⁵⁹Sugiyono, Dr, Prof. 2007, *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Hal.365

Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul datayang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Peneliiian

a. Profil Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Model Medan yang beralamat di Jalan Pertahanan Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Provinsi Sumatera Utara. Madrasah ini dikepalai oleh Bapak Rasmat S.Ag, M.A, dan telah memiliki status akreditas “A”.

Visi MTs.N 1 Model Medan adalah Mewujudkan Insan Cendekia yang Bertaqwa dan Berbudaya Lingkungan.

Misi MTs.N 1 Model Medan adalah sebagai berikut :

1. Membentuk siswa menguasai, mengamalkan IMTAQ dan IPTEK dengan sistem PAIKEM.
2. Meningkatkan mutu lulusan yang berdaya saing .
3. Meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Menciptakan madrasah berprestasi berskala regional dan nasional.

5. Memupuk generasi bangsa yang mampu melestarikan fungsi lingkungan .
6. Mengembangkan perilaku hidup sehat dan bersih melalui program berwawasan lingkungan.
7. Membina generasi bangsa yang mampu mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.
8. Meningkatkan ketrampilan siswa melalui kegiatan produktif dan ekstrakurikuler.
9. Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran berkualitas secara berkesinambungan..

Adapun tujuan MTs.N 1 Model Medan adalah sebagai berikut :

1. Memenuhi standar isi dan standar proses.
2. Meningkatkan pengalaman di bidang IMTAQ 100 % untuk semua warga madrasah.
3. Meningkatkan kecerdasan intelektual di bidang IPTEK.
4. Mengembangkan PAIKEM untuk semua mata pelajaran.
5. Memiliki tim olimpiade mata pelajaran yang mampu berprestasi minimal di tingkat provinsi.
6. Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan berstandar Nasional.
7. Mampu berprestasi di bidang akademik dan non akademik pada skala lokal, regional, dan nasional.
8. Mewujudkan perilaku hidup bersih dan sehat dan peduli lingkungan.

9. Melengkapi sarana dan prasarana yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
10. Mampu menjalin hubungan sosial yang harmonis baik di madrasah maupun masyarakat.

b. Data Guru MTsN 1 Model Medan

Adapun data guru di MTs.N 1 Model Medan Tahun Pelajaran 2017/2018 seperti diuraikan pada tabel berikut ini :

Data Guru MTs.N 1 Model Medan Medan

Jumlah Guru			PNS		NON PNS	
LK	PR	Jlh	LK	PR	LK	PR
35	55	90	14	58	6	9

Sarana dan Prasana Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Model Medan. Seperti diuraikan di dalam tabel berikut:

Sarana dan Prasarana MTs.N 1 Model Medan

No.	Sarana	Jumlah
1.	Ruang Kepala Madrasah	1
2.	Ruang KTU/Pegawai	1

3.	Ruang Guru	1
4.	Ruang Bk	1
5.	Ruang Ketrampilan	1
6.	Ruang Komputer	1
7.	Ruang Belajar	30
8.	Lab Bahasa	1
9..	Ruang Tata Boga	1
10.	Lab IPA	1
11.	Aula	1
12.	Arena Daur Ulang	1
13.	Pentas Al-Fairuz	1
14.	Kamar Mandi Kepala Madrasah	1
15.	Kamar Mandi Guru	2
16.	Kamar Madi TU	1
17.	Kamar Mandi Pustaka	1
18.	Kamar Mandi Siswa	30
19.	Perpustakaan	1
20.	Kantin	4
21.	Green Haose	2
22.	Lapangan	2
23.	Asrama	1
24.	Mushalla	1
25.	Ruang OSIS	1

26..	Koperasi	1
27.	Gudang	1
28.	Arena Parkir Mobil	1
29.	Arena Parkir Kreta	1

B. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : data motivasi ekstrinsik (X) dan data Komitmen efektif guru (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 : 1 Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

		Statistics	
		Motivasi Ekstrinsik	Komitmen Efektif Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		83,63	94,33
Median		84,00	93,50
Mode		65	87
Std. Deviation		11,056	6,614
Variance		122,240	43,747
Range		40	27
Minimum		65	83
Maximum		105	110
Sum		2509	2830

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data variabel Motivasi Ekstrinsik (X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel motivasi ekstrinsik (X) sebesar 83,63; nilai tengah (*median*) sebesar 84,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 65, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 11,056; varians (*variance*) sebesar 122,240, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 65 dan 105, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 65 sampai 105. Secara lengkap deskripsi skor data motivasi ekstrinsik dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Ekstrinsik (X)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
65 – 74	5	16,67	16,67
75 – 84	10	33,33	50
85 – 94	12	40	90
95 – 105	3	10	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

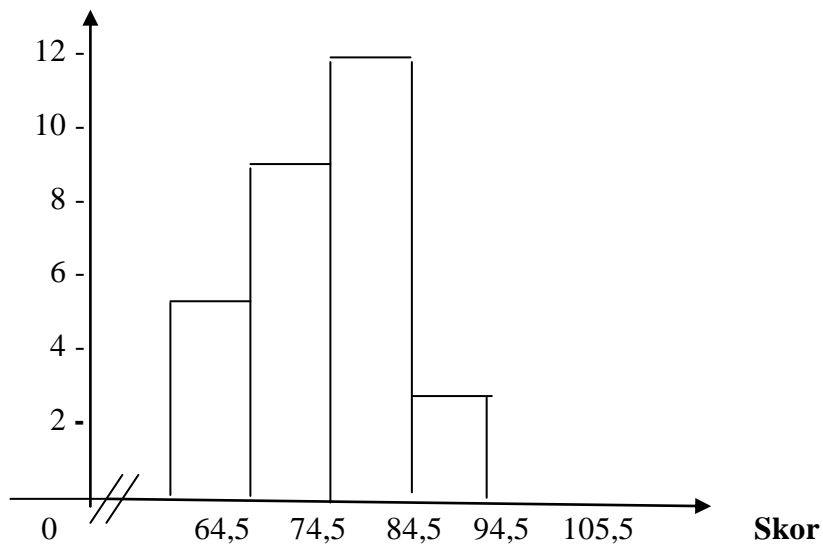
F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor motivasi ekstrinsik (X) sebanyak 5 orang (16,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak

10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor motivasi ekstrinsik umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Motivasi ekstrinsik (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :

Frekuensi



Gambar 4.1 Histogram Skor Variabel Motivasi Ekstrinsik (X)

Dari data pemusatan variabel motivasi ekstrinsik (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik condong ke kanan.

2. Data Variabel Komitmen Efektif Guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Komitmen efektif guru (Y) sebesar 94,33; nilai tengah (*median*) sebesar 93,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 87, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 6,614; varians (*variance*) sebesar 43,747; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 83 dan 110, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 83 sampai 110. Secara lengkap deskripsi skor data Komitmen efektif guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Efektif Guru (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
83 – 88	7	23,33	23,33
89 – 94	9	30	53,33
95 – 100	10	33,33	86,66
101 – 105	2	6,67	93,33
106 – 110	2	6,67	100
Jumlah	30	100	

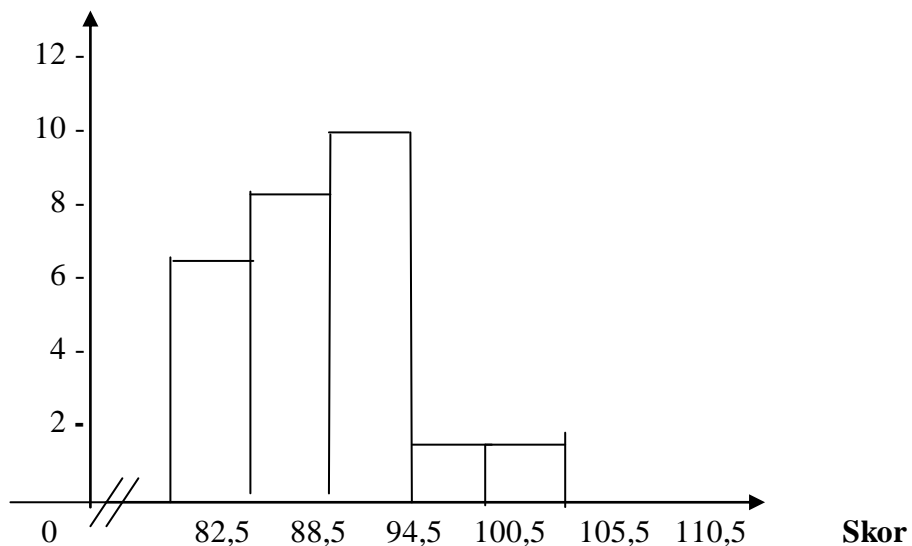
Keterangan :

- F (a) = Frekuensi absolut
- F (r) = Frekuensi relatif
- F(ka) = Frekuensi komulatif absolut
- F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor Komitmen efektif guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Komitmen efektif guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Komitmen efektif guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :

Frekuensi



Gambar 4.2 Histogram Skor Variabel Komitmen Efektif Guru (Y)

Dari data pemusatan variabel Komitmen efektif guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Komitmen efektif guru condong ke kanan.

B. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi, regresi sederhana, dan regresi ganda. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X)	0,655	0,784	Normal
Komitmen Efektif Guru (Y)	0,605	0,857	Normal

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,784 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,857. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{tabel} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_i : Jika nilai $F_{tabel} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi ekstrinsik (X) terhadap variabel terikat Komitmen efektif guru (Y) terangkum dalam tabel 5 di bawah ini :

Tabel 4.5 Rangkuman Uji linearitas Motivasi Ekstrinsik (X) Terhadap Komitmen Efektif Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen	Between Groups	(Combined)	1113,167	13	85,628	8,811	,000

Efektif Guru * Motivasi Ekstrinsik	Linearity	703,022	1	703,022	72,337	,000
	Deviation from Linearity	410,145	12	34,179	3,517	,010
	Within Groups	155,500	16	9,719		
	Total	1268,667	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi ekstrinsik (X) dengan variabel Komitmen efektif guru (Y) diperoleh angka $F_h = 8,811 > F_t = 4,17$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 3,517 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 16 dan dk penyebut 29 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 3,517 lebih kecil dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel motivasi ekstrinsik (X) terhadap variabel komitmen efektif guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$ adalah linier dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan komitmen efektif guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor motivasi ekstrinsik akan meningkatkan sebesar 0,45 skor pada komitmen efektif guru.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X)	5,467	24,99	Homogen
Komitmen Efektif Guru (Y)	6,400	24,99	Homogen

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi ekstrinsik (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 5,467, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 13$ diperoleh besaran 24,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $5,467 < 24,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel motivasi ekstrinsik adalah homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Komitmen efektif guru (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 6,400, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 13$ diperoleh besaran 24,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $6,400 < 24,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel komitmen efektif guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa skor motivasi ekstrinsik (X) sebanyak 5 orang (16,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor motivasi ekstrinsik umumnya berada di atas rata-rata. Dari data pemusatan variabel Motivasi ekstrinsik (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Motivasi ekstrinsik condong ke kanan.

Sedangkan sebaran skor Komitmen efektif guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Komitmen efektif guru umumnya berada di atas rata-rata. Dari data pemusatan variabel komitmen efektif guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel komitmen efektif guru condong ke kanan.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni motivasi ekstrinsik berhubungan secara signifikan terhadap komitmen efektif guru digunakan

analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,554	,538	4,495
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik				

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel motivasi ekstrinsik (X) dengan komitmen efektif guru (Y) sebesar 0,744 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik dengan komitmen efektif guru MTs Negeri 1 Model Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan komitmen efektif guru di MTs Negeri 1 Model Medan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi ekstrinsik (X) dengan komitmen efektif guru (Y) sebesar 0,744 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik dengan komitmen efektif guru MTs Negeri 1 Model Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$.

Temuan penelitian ini setidaknya memberikan penegasan bahwa ada kaitan motivasi ekstrinsik dengan komitmen efektif guru, penelitian ini senada dengan pendapat teori.

Mc Clelland's Achievement dalam Hasibuan menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai cadangan energi potensial yang harus digali dalam diri manusia, Mc Clelland's mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah, a) Kebutuhan akan prestasi, b) kebutuhan akan afliasi, c) kebutuhan akan kekuasaan.⁶⁰

Nawawi menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Manullang dalam

⁶⁰ Syafriadi, *Analisis Faktor Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Amanah Ray Medan*, Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu VOL. 2. NO. 4 Desember 2016

syafriadi menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik itu terdiri atas: gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan supervisi.⁶¹

Claude S. Goerge dalam Mulyo menyimpulkan bahwa motivasi seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu, Upah yang layak, Kesempatan untuk maju, Pengakuan sebagai individu; Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar, Pengakuan atas prestasi.⁶²

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene faktor indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut: 1. *Policy and administration*, (Kebijakan dan administrasi) 2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi), 3. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi).⁶³

Secara sederhana kaitan anatar X dan Y merupakan mata rantai yang tidak terpisah karena esensinya motivasi ekstrinsik itu adalah dorongan yang

⁶¹ Syafriadi, *Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu Vol . 2. No.4 Desember 2016

⁶² Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hal, 115.

⁶³ Budianto, 2013, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Palangka Raya*. Jurnal Sains Manajemen Volume 2, No. 2.

membangkitkan semangat kerja seseorang sedangkan komitmen itu sebuah keterkaitan antara seseorang dengan organisasi loyal bekerja sepenuh hati bahwa dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi ekstrinsik baik komitmen dalam berorganisasi juga akan baik begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka komitmen juga akan rendah karna dalam suatu pekerjaan manusia atau pekerjajharus memilki motivasi dari luar selain dari motivasi ekstinsik itu sendiri.

Fakta empiris juga menunjukkan ada hubungan antara motivasi ekstrinsik (X) dengan komitmen efektif guru (Y) bedasarkan hasil penelitian :

Yusra Abbas menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan Komitmen kerja karyawan.Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka Komitmen kerja karyawa juga semakin baik. Begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka Komitmen kerja karyawan juga akan kurang baik. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan.⁶⁴

Agustina, dkk menyimpulkan bahwa komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Ulin Banjarmasin.⁶⁵

Putri menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan

⁶⁴ Yusra Abbas, *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru*, Jurnal Humanitas, Vol. X No.1 Januari 2013.

⁶⁵ Agustina, dkk, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik,Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter*, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2013.

Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,788$ pada taraf kepercayaan 95%.⁶⁶

Ida Maha Yani, dkk, menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.⁶⁷

Suarjana, dkk, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, yang berarti bahwa jika performa motivasi meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, demikian juga sebaliknya.⁶⁸

E . Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan komitmen efektif guru, peneliti hanya membatasi pada variabel motivasi ekstrinsik, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan komitmen efektif guru MTs Negeri 1 Model Medan.

⁶⁶ Fannidia Ifani Putri , *Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*. Jurnal Adminitrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.

⁶⁷ Ida Maha Yani, *Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2016.

⁶⁸ Anak Agung Gde Mantra Suarjana, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianya*., Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 12. No. 1 Maret 2016.

2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor motivasi ekstrinsik (X) sebanyak 5 orang (16,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50%) di atas rata-rata.
2. Sebaran skor komitmen efektif guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi ekstrinsik (X) dengan komitmen efektif guru (Y) sebesar 0,744 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik dengan komitmen efektif guru MTs Negeri 1 Model Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun komitmen efektif guru MTs Negeri 1 Model Medan sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat komitmen efektif ini memiliki peran dan fungsi stategis guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Model Medan.
2. Kepada Kepala MTs Negeri 1 Model Kota Medan, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap komitmen efektif ini dikalangan guru mengingat adanya komitmen ini pada diri guru maka akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk madrasah dikemudian hari.
3. Guru MTs Negeri 1 Model Medan agar terus meningkatkan kualitas komitmennya untuk masa-masa yang akan datang
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan komitmen efektif. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, (2002) , *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustini,dkk, (2013), *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik,Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter*, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 3, Oktober
- Abbas Yusra, (2013), *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru*, Jurnal Humanitas, Vol. X No.1 Januari.
- Budianto, (2013), *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Palangka Raya*. Jurnal Sains Manajemen Volume 2, No. 2.
- Departemen Agama RI,(2010), *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung : Jumanatul Ali Art
- D. Priyanto, (2012), *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta.
- Fitriani, (2013),*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kabupaten Kampar*, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 1 Nomor 3 Oktober .
- Fatimah et.all, (, 2015), *Komunikasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3, No.4.
- Fakhrian, dkk ,(2015),*Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PTN Kantor cabang Malang*,Jurnal Adminitrasi Bisnis, Vol.22 No.1 Mei.

Gardjito, Aldo Helambang Gardjito,dkk,(2014), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Adminitrasi Bisnis,Vol.13, No. 1 Agustus.

Hasibuan Melayu S.P(2005), *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

<https://www.researchgate.net/publication/322995902> FahiraHarza Maulan,dkk
Analisi Faktor Motivasi Instrinsik dan ekstrinsik ,Tanggal 18 Januari 2019.

Http ://lib.unnes.ac.id/28624/1/1511411158.pdf, Jurnal Oki Candra Mentari,
Hubungan Antara Teacher Efficacy dengan Komitmen Guru, Tanggal 18
Januari 2019.

Ivancevich John M,(2005), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Jaya Indra , (2010), *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka
Media Perintis.

Suharsimi Arikunto. 2002.*Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:
Rineka Cipta.

Sukandarrumidin, (2004), *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti
Pemula*Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sugiyono, (2007), *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Syafriadi, (2016) , *Analisis Faktor Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Amanah
Ray Medan*, Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu VOL. 2. NO. 4 Desember

Rosita Endang Kusmaryani,(2009), *Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja
Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*, Jurnal Penelitian Dan
Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY, Vol.1, No.1.

Rahayu Sri,(2017) “Komunikasi *Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya
Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja
Guru Sekolah Menengah Pertama*”, Jurnal Manajemen Pendidikan p-ISSN :
1907-4034, Vol.12, No.1.

Mesiono,(2012) *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media.

- Mulyasa(2006), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Muchinsky (1987), *Psychological Applied to Work: n Introduction to Industrial &Organizational Psychology*,Chicago : The Dorsey Press.
- Mangkuanegar Anwar Prabu,(2012) *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: Refika Aditam.
- Muslim dalam shahihnya, no. 1631.
- Muhtaroon Ali, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja, *Jurnal Manajemen*, Vol. 1. No. 1 Januari 20015, hlm, 134.
- Ningsih Prapti,(2016),*Pengaruh Komitmen,Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Memuju Utara*, *Jurnal Katalogis*, Vol.4, No. 11 November.
- Sule Ernie, Tisnawati dan Kurniawan Saefullah (2009), *Pengantar Manajemen*,Jakarta: Pranada Media.
- Sri Rahayu, (2017),*Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*, *Jurnal Manajemen Pendidikan* p-ISSN : 1907-4034, Vol.12, No.1.
- Sardiman (2005) , *Interaksi dan Motivasi Belajar*,Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Syukur Nasrul,dkk.(2016), *Organisasi Mnajemen*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno Edy (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno Edy,(2010) *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno Edy, (2011),*Budaya Oreganisasi* ,Jakarta : Kencana.
- Siagian Sondang P,(2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tukiyo,(2015) *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*”, *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah*.

Putri, Finindia Putri, (2014) , *Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*. Jurnal Adminitrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni.

Putra, Aditya kamaja dan Agus frianto, (2013), *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1. No. 1 Januari.

Purba Jonlis SH, (2010). *Kinerja Pemimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi; Teori Konsep dan Korelatnya*, (Jakarta : Lks Bng Pressindo.

Robins Stepen P,(2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Buku Selemaba Empat.

Walker Jammes, (1992), *Humans Resources Strategy*, Singapore :Mc Graw- Hil.

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Realibilitas

a. Motivasi Ekstrinsik

NO	ITEM PERTANYAAN	SS	(S)	KS	TS	STS
1	Saya sungguh - sungguh bekerja karena sudah disertifikasi dan telah menerima dua kali lipat gaji pokok.					
2	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin jika diberi insentif yang layak.					
3	Saya bekerja dengan giat jika kepala sekolah ada					
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas tambahan tepat waktu jika ada imbalan.					
5	Saya membuat program perencanaan pembelajaran tanpa di suruh kepala sekolah.					
6	Saya menentukan rencana tujuan pembelajaran terlebih dahulu sebelum mengajar agar tujuan pembelajaran tepat sasaran.					
7	Saya sungguh-sungguh bekerja sebagaiguru karena dapat mendorong semangat kerja bagi saya.					

8	Saya berusaha menguasai bahan ajar jika kelas yang saya ajar pada umumnya pintar.					
9	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target kurikulum jika tidak ada yang mengganggu pembelajaran yang saya lakukan					
10	Saya akan berusaha lebih giat bekerja bila Tunjangan Profesional guru dengan sertifikasi dalam jabatan sudah saya terima.					
11	Saya lebih giat bekerja apabila hasil kerja saya mendapat pujian dari kepala sekolah					
12	Saya mencari berbagai pendekatan kepada siswa yang nakal dan ribut di kelas sehingga materi yang akan saya sampaikan tidak mengalami gangguan dan dapat berlangsung dengan baik.					
13	Saya akan meremedial siswa yang mengalami kegagalan dalam belajar karena merupakan tuntutan kerja terhadap guru.					
14	Saya menuntun proses berpikir siswa untuk dapat mengikuti pelajaran yang saya berikan sehingga tumbuh kemauan yang tinggi untuk belajar.					
15	Saya mengajar dengan berpedoman pada RPP yang telah saya susun sebelumnya.					
16	Saya melakukan berbagai cara untuk membantu siswa yang bermasalah dan akan berusaha membantu mengatasi masalahnya walaupun tidak ada hubungan keluarga dengan saya					
17	Saya berusaha menunjukkan kualitas					

	pekerjaan yang baik dengan mengharapkan dana insentif.					
18	Saya menjaga nama baik guru dan semangat kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah.					
19	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena rasa tanggung jawab gaji yang sudah ditentukan.					
20	Saya bekerja semakin baik jika tunjangan bagi guru semakin baik.					
21	Saya terlambat hadir di sekolah karena kepala sekolah belum pernah menegor saya.					
22	Saya bersemangat meningkatkan pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi karena kepala sekolah memberikan dukungan dan memperlancar segala urusan					

b. Komitmen Efektif

NO	ITEM PERTANYAAN	SS	ST	KS	TS	STS
1	Saya bangga sebagai guru sehingga berusaha meningkatkan prestasi siswa demi tugas dan tanggung jawab.					
2	Saya mengikuti aturan yang ditetapkan sekolah dengan memasuki kelas tepat waktu.					
3	Saya menyelesaikan program pembelajaran yang telah direncanakan tepat waktu sesuai dengan kurikulum.					
4	Saya bangga bekerja sebagai guru walau menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakannya.					
5	Saya berusaha memanfaatkan kesempatan yang ada untuk					

	meningkatkan prestasi kerja.					
6	Saya melayani siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar, walau diluar jam mengajar.					
7	Saya menerima tugas untuk menggantikan guru yang berhalangan datang sehingga siswa tetap dapat belajar.					
8	Saya meninggalkan kelas ketika ada kepentingan yang lain, walaupun proses pembelajaran belum berakhir.					
9	Saya berusaha memperjuangkan peningkatan mutu sekolah walau memerlukan waktu tambahan kerja.					
10	Saya bergairah melakukan pekerjaan karena kepala sekolah peduli dengan kenaikan pangkat guru-guru.					
11	Saya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan walau dengan menggunakan dana sendiri.					
12	Saya menyediakan waktu merancang RPP dengan ide-ide yang inovatif untuk meningkatkan pembelajaran dan kualitas sekolah.					
13	Saya mencari berbagai buku sumber sebagai bahan ajar dalam mengajar yang tidak tersedia di sekolah.					
14	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan tidak menunda pekerjaan, meskipun pekerjaan tersebut mengandung resiko.					
15	Saya tetap melaksanakan tugas yang diembankan kepada saya, walau saya tidak hadir dalam rapat.					
16	Saya merancang berbagai model pembelajaran yang menarik perhatian siswa sehingga proses pembelajaran lebih kondusif.					
17	Saya memberikan pembelajaran kepada siswa dengan sepenuh hati.					

18	Saya mengajar sesuai dengan rencana yang tertuang dalam RPP sebagai acuan dalam mengajar.					
19	Saya bersedia melakukan pembelajaran tambahan kepada siswa yang memiliki kemampuan rendah.					
20	Saya merasa keberhasilan siswa adalah tanggung jawab saya sebagai guru.					
21	Saya mendidik siswa dengan penuh tanggung jawab karena mendidik merupakan pekerjaan yang mulia.					
22	Saya rela pulang lebih lama untuk menyelesaikan kepentingan sekolah.					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI EKSTRINSIK DENGAN KOMITMEN
EFEKTIF GURU DI MTsN MODEL 1 MEDAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrument penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban yang bapak/ib

memberikan informasi yang memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.

3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Beri tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai.
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mengisi koesioner ini, semoga bermanfaat.

B. Pernyataan Intsrumen Penelitian

a. Motivasi Ekstrinsik

Sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (SK) , Tidak setuju (ST),

Sangat tidak setuju (STS)

NO	ITEM PERTANYAAN	SS	(S)	KS	TS	STS
1	Saya sungguh - sungguh bekerja karena sudah disertifikasi dan telah menerima dua kali lipat gaji pokok.					
2	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin jika diberi insentif yang layak.					
3	Saya bekerja dengan giat jika kepala sekolah ada					
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas tambahan tepat waktu jika ada imbalan.					
5	Saya membuat program perencanaan pembelajaran tanpa di suruh kepala sekolah.					
6	Saya menentukan rencana tujuan pembelajaran terlebih dahulu sebelum mengajar agar tujuan pembelajaran					

	tepat sasaran.					
7	Saya sungguh-sungguh bekerja sebagaiguru karena dapat mendorong semangat kerja bagi saya.					
8	Saya berusaha menguasai bahan ajar jika kelas yang saya ajar pada umumnya pintar.					
9	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target kurikulum jika tidak ada yang mengganggu pembelajaran yang saya lakukan					
10	Saya akan berusaha lebih giat bekerja bila Tunjangan Profesional guru dengan sertifikasi dalam jabatan sudah saya terima.					
11	Saya lebih giat bekerja apabila hasil kerja saya mendapat pujian dari kepala sekolah					
12	Saya mencari berbagai pendekatan kepada siswa yang nakal dan ribut di kelas sehingga materi yang akan saya sampaikan tidak mengalami gangguan dan dapat berlangsung dengan baik.					
13	Saya akan meremedial siswa yang mengalami kegagalan dalam belajar karena merupakan tuntutan kerja terhadap guru.					
14	Saya menuntun proses berpikir siswa untuk dapat mengikuti pelajaran yang saya berikan sehingga tumbuh kemauan yang tinggi untuk belajar.					
15	Saya mengajar dengan berpedoman pada RPP yang telah saya susun sebelumnya.					
16	Saya melakukan berbagai cara untuk membantu siswa yang bermasalah dan					

	akan berusaha membantu mengatasi masalahnya walaupun tidak ada hubungan keluarga dengan saya					
17	Saya berusaha menunjukkan kualitas pekerjaan yang baik dengan mengharapkan dana insentif.					
18	Saya menjaga nama baik guru dan semangat kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah.					
19	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena rasa tanggung jawab gaji yang sudah ditentukan.					
20	Saya bekerja semakin baik jika tunjangan bagi guru semakin baik.					
21	Saya terlambat hadir di sekolah karena kepala sekolah belum pernah menegor saya.					
22	Saya bersemangat meningkatkan pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi karena kepala sekolah memberikan dukungan dan memperlancar segala urusan					

c. Komitmen Efektif

NO	ITEM PERTANYAAN	SS	ST	KS	TS	STS
1	Saya bangga sebagai guru sehingga berusaha meningkatkan prestasi siswa demi tugas dan tanggung jawab.					
2	Saya mengikuti aturan yang ditetapkan sekolah dengan memasuki kelas tepat waktu.					
3	Saya menyelesaikan program pembelajaran yang telah direncanakan tepat waktu sesuai dengan kurikulum.					

4	Saya bangga bekerja sebagai guru walau menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakannya.					
5	Saya berusaha memanfaatkan kesempatan yang ada untuk meningkatkan prestasi kerja.					
6	Saya melayani siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar, walau diluar jam mengajar.					
7	Saya menerima tugas untuk menggantikan guru yang berhalangan datang sehingga siswa tetap dapat belajar.					
8	Saya meninggalkan kelas ketika ada kepentingan yang lain, walaupun proses pembelajaran belum berakhir.					
9	Saya berusaha memperjuangkan peningkatan mutu sekolah walau memerlukan waktu tambahan kerja.					
10	Saya bergairah melakukan pekerjaan karena kepala sekolah peduli dengan kenaikan pangkat guru-guru.					
11	Saya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan walau dengan menggunakan dana sendiri.					
12	Saya menyediakan waktu merancang RPP dengan ide-ide yang inovatif untuk meningkatkan pembelajaran dan kualitas sekolah.					
13	Saya mencari berbagai buku sumber sebagai bahan ajar dalam mengajar yang tidak tersedia di sekolah.					
14	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan tidak menunda pekerjaan, meskipun pekerjaan tersebut mengandung resiko.					
15	Saya tetap melaksanakan tugas yang diembankan kepada saya, walau saya tidak hadir dalam rapat.					

16	Saya merancang berbagai model pembelajaran yang menarik perhatian siswa sehingga proses pembelajaran lebih kondusif.					
17	Saya memberikan pembelajaran kepada siswa dengan sepenuh hati.					
18	Saya mengajar sesuai dengan rencana yang tertuang dalam RPP sebagai acuan dalam mengajar.					
19	Saya bersedia melakukan pembelajaran tambahan kepada siswa yang memiliki kemampuan rendah.					
20	Saya merasa keberhasilan siswa adalah tanggung jawab saya sebagai guru.					
21	Saya mendidik siswa dengan penuh tanggung jawab karena mendidik merupakan pekerjaan yang mulia.					
22	Saya rela pulang lebih lama untuk menyelesaikan kepentingan sekolah.					

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Motivasi Ekstrinsik

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,673	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid

08	0,593	0,576	Valid
09	0,733	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,673	0,576	Valid
12	0,588	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,587	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,673	0,576	Valid
18	0,504	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,578	0,576	Valid

b. Komitmen efektif guru

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,637	0,576	Valid

06	0,577	0,576	Valid
07	0,578	0,576	Valid
08	0,593	0,576	Valid
09	0,733	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,673	0,576	Valid
12	0,588	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,587	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,597	0,576	Valid
17	0,673	0,576	Valid
18	0,504	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,578	0,576	Valid

Lampiran 4:

a. Motivasi ekstrinsik

No	Nama Guru	Butiran Kemampuan Profesional															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Responden 1	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4
2	Responden 2	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4
3	Responden 3	5	5	2	2	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5

4	Responden 4	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4
5	Responden 5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4
6	Responden 6	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4
7	Responden 7	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
8	Responden 8	5	5	2	2	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5
9	Responden 9	5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4
10	Responden 10	3	2	1	1	4	5	5	2	2	2	1	4	5	5	4	4
11	Responden 11	3	2	1	1	4	5	5	2	2	2	1	4	5	5	4	4
12	Responden 12	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3
13	Responden 13	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3
14	Responden 14	3	2	1	1	4	5	5	2	2	2	1	4	5	5	4	4
15	Responden 15	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5
16	Responden 16	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	Responden 17	5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4
18	Responden 18	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5
19	Responden 19	5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4
20	Responden 20	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4
21	Responden 21	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
22	Responden 22	5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4
23	Responden 23	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
24	Responden 24	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
25	Responden 25	5	4	2	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5
26	Responden 26	4	3	1	1	3	4	5	4	4	1	1	4	4	5	4	4
27	Responden 27	3	2	1	1	4	5	5	2	2	2	1	4	5	5	4	4
28	Responden 28	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	Responden 29	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	Responden 30	5	4	2	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5

b. Komitmen efektif

No	Nama Guru	Butiran Komitmen Efektif C															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Responden 1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	Responden 2	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
3	Responden 3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5
4	Responden 4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
5	Responden 5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
6	Responden 6	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	Responden 7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5

8	Responden 8	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5
9	Responden 9	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4
10	Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5
11	Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5
12	Responden 12	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
13	Responden 13	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
14	Responden 14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	5
15	Responden 15	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	5
16	Responden 16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
17	Responden 17	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4
18	Responden 18	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	5
19	Responden 19	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4
20	Responden 20	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
21	Responden 21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
22	Responden 22	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4
23	Responden 23	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5
24	Responden 24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
25	Responden 25	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5
26	Responden 26	5	5	4	5	4	4	2	1	4	2	2	4	4	3	4	4
27	Responden 27	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	5
28	Responden 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	Responden 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	Responden 30	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistika Dasar

Statistics			
		Motivasi Ekstrinsik	Komitmen Efektif Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		83,63	94,33
Median		84,00	93,50
Mode		65	87
Std. Deviation		11,056	6,614
Variance		122,240	43,747
Range		40	27
Minimum		65	83
Maximum		105	110
Sum		2509	2830

2. Frekuensi Motivasi Ekstrinsik

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
65 – 74	5	16,67	16,67
75 – 84	10	33,33	50
85 – 94	12	40	90
95 – 105	3	10	100

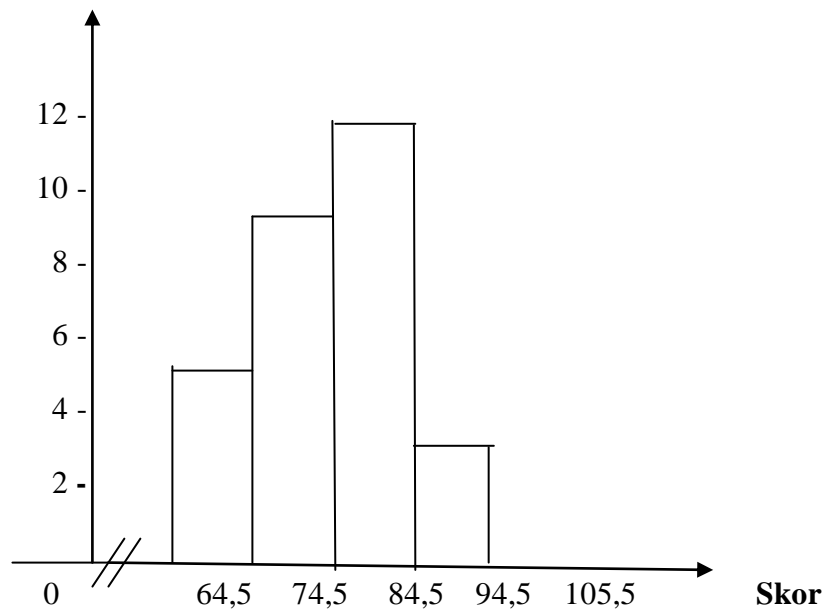
Jumlah	30	100	
---------------	-----------	------------	--

3. Frekuensi Komitmen Efektif Guru

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
83 – 88	7	23,33	23,33
89 – 94	9	30	53,33
95 – 100	10	33,33	86,66
101 – 105	2	6,67	93,33
106 – 110	2	6,67	100
Jumlah	30	100	

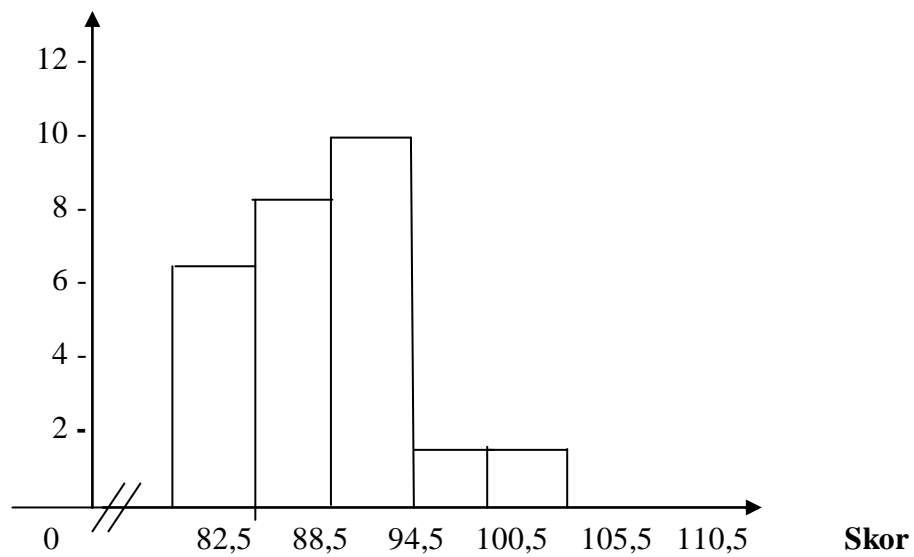
4. Histogram Motivasi Ekstrinsik

Frekuensi



5. Histogram Komitmen Efektif Guru

Frekuensi



B. Penguji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X)	0,655	0,784	Normal
Komitmen Efektif Guru (Y)	0,605	0,857	Normal

2. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Efektif Guru * Motivasi Ekstrinsik	Between Groups	(Combined)	1113,167	13	85,628	8,811	,000
		Linearity	703,022	1	703,022	72,337	,000
		Deviation from Linearity	410,145	12	34,179	3,517	,010
	Within Groups		155,500	16	9,719		
	Total		1268,667	29			

3. Uji Homogenitas Data

a. Frekuensi Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Efektif Guru

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X)	5,467	24,99	Homogen
Komitmen Efektif Guru (Y)	6,400	24,99	Homogen

b. Penguji Hipotesis

Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary				
Mo	R	R	Adjusted R	Std. Error

del		Square	Square	of the Estimate
1	,744 ^a	,554	,538	4,495
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik				

Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama : Nur Hamidah

Tempat/Tanggal Lahir : Simangambat, 9 September 1997

Alamat : Simangambat

Nama Ayah : Muhammad Alim

Nama Ibu : Erni

Alamat Orang Tua : Jl. Balai Desa Gg. Ikhlas 1. Amplas

Anak ke dari : 9 dari 9 bersaudara

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : Petani

Ibu : Petani

II. Pendidikan

- a. Sekolah SD NEGERI NO 124556 Simangambat (2003 – 2009)
- b. Sekolah SMP NEGERI 2 Ulupungkut (2009 – 2012)
- c. Sekolah SMA NEGERI 1 Kotanopan (2012 – 2015)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2015 – 2019)

Demikian riwayat hidup ini saya perbuat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Penulis

Nur Hamidah

NIM. 37.15.4.126